DOCUMENT RESUME

ED 469 316 EA 031 928

AUTHOR	Goorian, Brad
TITLE	Remuneracion alternativa para los profesores (Alternative Teacher Compensation). ERIC Digest.
INSTITUTION	ERIC Clearinghouse on Educational Management, Eugene, OR.
SPONS AGENCY	Office of Educational Research and Improvement (ED), Washington, DC.
REPORT NO	EDO-EA-00-08
PUB DATE	2000-11-00
NOTE	5p.; Digest number 142. For English version, see ED 446 368. Translated by CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educacion y la Cultura), Universidad de Playa Ancha.
CONTRACT	ED-99-CO-0011
AVAILABLE FROM	ERIC Clearinghouse on Educational Management, 5207 University of Oregon, Eugene, OR 97403-5207. Tel: 541-346-5044; Tel: 800-438-8841 (Toll Free); Fax: 541-346-2334; Web site: http://www.eric.uoregon.edu. For full text: http://www.eric.uoregon.edu/publications/digests/spanish/digest142.html.
PUB TYPE	ERIC Publications (071) -- ERIC Digests in Full Text (073)
LANGUAGE	Spanish
EDRS PRICE	EDRS Price MF01/PC01 Plus Postage.
DESCRIPTORS	*Compensation (Remuneration); Elementary Secondary Education; Incentives; Job Performance; Mastery Tests; Merit Pay; *Merit Rating; *Performance Based Assessment; Personnel Evaluation; Teacher Competency Testing; *Teacher Salaries
IDENTIFIERS	ERIC Digests; National Board for Professional Teaching Standards

ABSTRACT

Legislators and school districts are reviewing alternative compensation plans in an effort to attract and retain qualified teachers. Limited merit-pay based plans have been abandoned, and the single salary schedule remains in place nationwide. A tight labor pool, greater scrutiny by legislatures, and new laws create pressures to raise salaries even while half of new teachers resign within five years and policymakers remain reluctant to allocate more resources. The four major systems in use today are: (1) pay for performance linking compensation to student achievement; (2) knowledge- and skills-based systems employing new assessment tools; (3) school-based award programs offering financial bonuses for reaching specific goals and benchmarks; and (4) compensation for certification with the National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS). Beginning in 2002-2003, Cincinnati will be the first large city to drop traditional salary structures: teachers with less than 22 years' experience will be compensated based on evaluations of teachers grouped into five career categories. A Pilot program in Denver and Douglas County, Colorado, includes, respectively, a mix of three pay-for-performance and a blend of pay-for-performance plans and knowledge-and-skills based plans. School districts can turn to a variety of resources for guidance in evaluating approaches to compensation, including the Consortium for Policy Research in Education's Teacher Compensation Project, a Milken Family Foundation report, and publications by the American

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

Federation of Teachers, the National Commission on Teaching and America's Future, and Education Week. (Contains 17 references.) (TEJ)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ERIC DIGEST

ED 469 316

Remuneración Alternativa para los Profesores

ERIC Digest

EDO-EA-00-08

Por Brad Goorian

Numero 142

Noviembre 2000

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
Minor changes have been made to improve reproduction quality
Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

ERIC Clearinghouse de Administración Escolar
Facultad of Educatión
Universidad de Oregon
Eugene, Oregon 97403

EA 031 928

BEST COPY AVAILABLE

ERIC DIGEST

NOVIEMBRE 2000 NUMERO 142 EDO-EA-00-08

Remuneración Alternativa para los Profesores

por Brad Goorian

Las remuneraciones de los profesores están alcanzando atención renovada en las legislaturas estatales y en las oficinas de distrito escolar debido a que los legisladores buscan atraer y retener personas calificadas para la enseñanza y también explorar formas creativas para promover más altos estándares en lo educacional y en lo profesional.

El presente Digest examina varios métodos alternativos de remuneracion para los profesores propuestos o en práctica en los distritos escolares a través del país.

¿Cuál es el Estándar Actual para las Remuneraciones de los Profesores?

El plan de sueldos único, el que paga a los profesores en base a sus años de experiencia y a sus unidades académicas o grados, ha estado funcionando en el país por al menos 50 años (Odden 2000). Los intentos para desbancar el sistema de plan de sueldos único han sido infructuosos.

Los años ochenta vieron significativa experimentación con pagos de acuerdo con los méritos y sistemas de ascenso en la carrera profesional, los que premiaban financieramente a los profesores basados en revisiones de desempeño y en la disponibilidad de los educadores para tomar responsabilidades extras. La aparentemente subjetiva naturaleza de la revisión hecha por los administradores ha creado resentimiento entre los profesores y sus sindicatos y estuvo 'en contradicción con la naturaleza colegiada, basada en el trabajo de equipo, en los colegios con buen funcionamiento' (Odden). Odden señala que prácticamente ninguno de los sistemas establecidos con anterioridad a 1990 que basaron sus remuneraciones de acuerdo con mérito aún sobrevive.

¿Por qué Cambiar el Plan de Salario Unico?

A pesar de su flexibilidad, el plan de salario único 'pareciera estar siempre bajo ataque' (Odden). Aunque predecible y justo, el actual sistema, dicen los críticos, premia la mediocridad mediante la valoración del tiempo de contacto en vez premiar las destrezas como profesor. Un apretado mercado laboral, mayor escrutinio por parte de los legisladores estatales y nuevas leyes en algunos Estados que incentivan e incluso requieren cambios en la remuneración de los maestros son algunos de los factores que están presionando a los colegios para aumentar los salarios.

Demográficamente, la necesidad de nuevos profesores está aumentando a un nivel épico. El Departamento de Educación de Estados Unidos estima que el país necesitará más de un millón de nuevos profesores para el 2010. Casi la mitad de la actual fuerza de trabajo de 2,6 millones en educación primaria y secundaria. Aproximadamente el 50% de los profesores dejará su trabajo en los próximos 5 años, muchos de ellos citando problemas económicos e insatisfacción profesional como sus razones principales.

Al mismo tiempo, los legisladores parecen no estar dispuestos a destinar mayores fondos a los colegios, sin asegurarse de un retorno de la inversión. Relacionar la paga de los profesores con el puntaje obtenido por los alumnos en los exámenes, por ejemplo, no es popular con muchos profesores y sindicatos, pero podría ser impuesto a los distritos escolares por los legisladores o los negociadores del distrito.

¿Qué Alternativas Existen al Sistema Unico de Remuneraciones?

Existen cuatro tipos de sistemas alternativos de remuneración actualmente utilizados: (1) pago por rendimiento (2) sistema de pago basado en las destrezas y el conocimiento, (3) programas de premios de rendimiento basados en los colegios y (4) remuneración por certificación con la Junta Nacional para Estándares Profesionales de Enseñanza (JNEPE) (National Board for Professional Teaching Standards) (NBPTS).

Pago por rendimiento: Este concepto generalmente une el pago del profesor con ciertos hitos del desempeño, particularmente los resultados en los exámenes obtenidos por los alumnos. Los distritos escolares en Colorado, Minnesota, Indiana y otros Estados están experimentando con algún tipo de pago por rendimiento conectado con el puntaje de los exámenes (Urbanski Erskine 2000). Este concepto, como el sistema de pago por méritos del pasado, es problemático para muchos profesores que están preocupados de que el pago estará conectado a factores subjetivos fuera de su control. La Asociación Nacional de Educación (National Education Association), rechazó recientemente una resolución que hubiera aceptado pago de acuerdo con el rendimiento con la condición que los sistemas estuvieran 'claramente definidos', 'sujetos a mediciones objetivas' y que no se utilizaran los puntajes de los exámenes para determinar las remuneraciones (Archer, Julio 12, 2000).

Un colegio alternativo en Los Angeles une los montos de dinero otorgados a los profesores con una habilidad demostrada en el planeamiento de las lecciones, instrucción literaria y el uso de tecnología. Un administrador y otro profesor conducen la evaluación cuatro veces al año, jerarquizando las destrezas de los evaluados. Los profesores también se evalúan a sí mismos y sus notas se computan como un tercio de la evaluación total.

Sistemas basados en el conocimiento y las destrezas: Algunos Estados como Ohio y colorado están incorporando herramientas de evaluación relativamente nuevas producidas por el Servicio de Pruebas para Educación (Educational Testing Service (ETS) y el Consejo de Funcionarios Jefes de Escuelas Estatales (CFJEE), en sus sistemas de remuneración. Estas herramientas conocidas como evaluaciones Praxis e INTASC, evalúan y prueban el contenido central del conocimiento, tanto como las prácticas clínicas de enseñanza y la pedagogía de los profesores. El rendimiento en estas evaluaciones es un factor para alcanzar un aumento en el pago, aunque los planes de Cincinnati y Denver permiten a los maestros demostrar la adquisición de nuevo conocimiento y destrezas a través de los portafolios de su trabajo de clase y las actividades de desarrollo profesional.

El Consocio para Investigación de Políticas en Educación (CIPE) Consortium for Policy Research in Education (CPRE) acentúa que los sistemas de remuneración basados en los conocimientos y las destrezas pueden y deben premiar a los profesores por adquirir cualquier tipo de habilidades que el colegio requiera. De esta forma, el plan podría incentivar y premiar a los profesores que aprendan tópicos tales como presupuestos y planificación de programas, lo que puede permitir a los individuos con talento tanto enseñar como desarrollar actividades administrativas en vez de dejar completamente la enseñanza por puestos administrativos mejor remunerados.

Sistemas basados en el rendimiento del colegio: Los programas basados en Premios de rendimiento con base en el colegio (PRBC) (School-based-program performance award (SBPA)), generalmente unen estímulos financieros a ciertos hitos y objetivos específicos, tales como mejorar los resultados de los puntajes en los

EA031928

UNIVERSIDAD
DE PLAYA ANCHA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
VALPARAISO

BEST COPY AVAILABLE

exámenes y rasignaturas claves y la reducción del ausentismo y las cifras de abandono escolar. Algunos distritos escolares restringen los fondos a proyectos de mejoramiento del colegio, mientras que otros le dan directamente al personal bonos sin restricciones. En el distrito de Charlotte-Mecklenburg, los colegios establecen objetivos de mejoramiento cada año, basados en el logro de los estudiantes, de acuerdo con un test estandarizado. El distrito otorga bonos monetarios irrestrictos por alcanzar sus objetivos.

El programa de Maryland evalúa la asistencia de los estudiantes y el rendimiento en dos tests estándar. El Departamento de Educación de Maryland otorga bonos monetarios a los colegios pero no al personal por alcanzar los objetivos. El Departamento además entrega planillas de informe sobre el progreso a nivel de Estado y de distrito, con miras a la consecusión de los estándares, creando como consecuencia incentivos en la forma de apoyo y aprobación pública, o de crítica pública.

El CIPE piensa que los actuales programas PRBC hacen un buen trabajo al enfocar la atención de los profesores y del sistema en objetivos claves y en continuo mejoramiento. Sin embargo, sostiene que los programas PRBC pueden ser fortalecidos proveyendo objetivos explícitos más claros y una retroalimentación consistente para que los profesores sepan que se espera de ellos y que conocimiento y destrezas debieran esforzarse por adquirir. Además pide un financiamiento más consistente para asegurar a los profesores que los bonos estarán disponibles si alcanzan los objetivos.

Indemnización basada en la certificación : La certificación a través de JNEPE está alcanzando reconocimiento. Cerca de la mitad de los Estados proveen incentivos financieros por alcanzar certificación de la Junta.

El proceso de certificación combina rigurosos estándares desarrollados por el JNEPE con un sofisticado y largo proceso de evaluación para determinar si los profesores alcanzan esos estándares. Muchos profesores que han sido evaluados dan fe acerca del rigor y la equidad del proceso y sostienen que la evaluación es 'la mejor actividad de desarrollo profesional' en que se han involucrado (Odden).

El proceso de evaluación es largo y costoso y en la actualidad sólo cerca de un 40% de los profesores que la realizan alcanzan la certificación de la Junta (Odden).

Muchos Estados están ofreciendo incentivos por alcanzar la certificación. Por ejemplo, California provee un bono de $10.000 dólares al obtener la certificación; Carolina del Norte ofrece un 12% de aumento de sueldo por el tiempo de duración del certificado y Florida otorga un 10% de aumento en el sueldo por el tiempo de duración del certificado y un bono adicional del 10% para aquellos que guíen a los profesores recién contratados (Http://www.nbpts.org/where/).

¿Dónde Están los Sistemas Alternativos en Práctica Hoy Día?

Se considera a Cincinnati como el primer gran distrito público que ha cambiado completamente su estructura tradicional de salarios. Comenzando el año escolar 2002-2003, todos los profesores con menos de 22 años de experiencia serán conducidos a un nuevo plan (Blair 2000).

El plan contiene cinco categorías de carreras con su correspondiente nivel de sueldos, desde 'aprendiz' a 'maestro' con objetivos específicos y estándares adjuntos a cada uno. Frecuentes evaluaciones de peso determinarán si los profesores avanzan, se quedan en la misma categoría o retroceden a una más baja. El plan es un sistema 'basado en conocimientos y destrezas', premiando a los profesores para alcanzar los objetivos establecidos por el distrito en vez de la evaluación por puntaje en los exámenes.

El programa piloto de observación cercana de Denver ofrece tres planes distintos de pago por rendimiento. Uno se basa en pruebas de puntajes estandarizados, otro está conectado con los logros en los exámenes hechos por los profesores y el tercero toma en consideración la adquisición demostrada de conocimientos y destrezas. Doce escuelas primarias actualmente están participando, pero hasta el momento ningún colegio secundario se ha inscrito como se esperaba.

El condado de Douglas County, Colorado cuenta con uno de los más antiguos y más amplios planes alternativos de remuneración del país. El plan es multifacético, combinando elementos del sistema 'basado en conocimientos y destrezas' con el de pago por rendimiento.

La Red de Reforma Sindical de Profesores (RRSP) (Teacher's Union Reform Network [TURN]), una federación que une a 21 sindicatos a través del país, está experimentando con una o más formas de remuneración para los profesores. Cincinnati, Columbus, Denver, Memphis, Miami y la ciudad de Nueva York otorgan bonos sin restricción al personal participante en los programas PRBC. Profesores en Los Angeles, Minneapolis, el condado de Montgomery, Rochester y Toledo, entre otros, reciben significativos bonos de dinero por conseguir la certificación de la Junta (Urbanski y Erskine).

¿Dónde Pueden Buscar Ayuda los Distritos Escolares?

Odden y Kelly (1997) proveen un marco teórico para nuevas formas en la remuneración de los profesores y ofrece ejemplos de innovaciones en los sueldos que están funcionando a través del país. El Proyecto de Compensación para Profesores (Teacher Compensation Project) del CIPE ha desarrollado cuatro modelos que ilustran distintas versiones de lo que los nuevos sistemas de pago pueden llegar a ser.

La Fundación de la Familia Milken (Milken Family Foundation) ha emitido un informe (Solmon y Podgursky 2000) en que la mayoría de los obstáculos en la remuneración basada en el rendimiento pueden ser superados. Defiende la experimentación con planes pagados que incorporen elementos claves del sistema 'basado en conocimientos y destrezas' con elementos del sistema de pago por rendimiento.

La Federación Americana de Profesores (FAP) (American Federation of Teachers [AFT]), La Comisión Nacional de Enseñanza y Futuro de América (CNEFA) (National Commision of Teaching and America's Future) (NSTAF), y *Education Week* son también buenas fuentes de investigación e información en los planes alternativos de remuneración alrededor del país.

Referencias

Archer, Jeff. "NEA Delegates Take Hard Line Against Pay for Performance." *Education Week* 19, 42 (July 12, 2000): 21-22.

_____. "Changing the Rules of the Game." *Education Week* (June 14, 2000): 19, 24-30.

_____. "Denver Pay-for-Performance Pilot Still Has Far To Go, Report Says." *Education Week* 19, 42 (July 12, 2000): 10.

Blair, Julie. "Cincinnati Teachers To Be Paid on Performance." *Education Week* 20, 4 (September 27, 2000): 1, 15.

Consortium for Policy Research in Education at the University of Wisconsin-Madison. "Why Change Teacher Compensation?" http://www.wcer.wisc.edu/cpre/teachercomp/tchrcomp/whychange.htm

_____. "Questions and Answers on Teacher Compensation and Skills-Based Pay." http://www.wcer.wisc.edu/cpre/teachercomp/project/tcanswers.htm

Kantrowitz, Barbara, and Pat Wingert. "Teachers Wanted." *Newsweek* (October 2, 2000): 36-42.

Kelley, Carolyn; Allan Odden; Anthony Milanowski; and Herbert Heneman III. "The Motivational Effects of School-Based Performance Awards." *CPRE Policy Briefs*. Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania, February 29, 2000. 12 pages. ED 440 473.

Odden, Allan. "New and Better Forms of Teacher Compensation Are Possible." *Phi Delta Kappan* 81, 5 (January 2000): 361-66. EJ 599 065.

Odden, Allan, and Carolyn Kelley. *Paying Teachers for What They Know and Do: New and Smarter Compensation Strategies To Improve Schools*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 1997. 204 pages. ED 404 312.

Olson, Lynn. "Pay-Performance Link in Salaries Gains Momentum." *Education Week* 19, 7 (October 13, 1999): 1, 18.

Solmon, Lewis C., and Michael Podgursky. "The Pros and Cons of Performance-Based Compensation." Milken Family Foundation, 2000. http://www.mff.org/

Urbanski, Adam, and Roger Erskine. "School Reform, TURN, and Teacher Compensation." *Phi Delta Kappan* 81, 5 (January 2000): 367-70. EJ 599 066.

Web Referencias

Las siguientes direcciones contienen información sobre varios planes alternativos y estudios como información específica de los planes legislados en los Condados de Cincinnati y Douglas, Colorado.

American Federation of Teachers: http://www.aft.org/research/index.html

Consortium for Policy Research in Education at the University of Wisconsin-Madison: http://www.wcer.wisc.edu/cpre/

Education Week: http://www.educationweek.org/ew/ewstory.cfm?slug=04cincy.h20&keywords=compensation

National Board for Professional Teaching Standards: http://www.nbpts.org

National Commission on Teaching & America's Future: http://www.tc.columbia.edu/~teachcomm/

Un producto de ERIC Clearinghouse on Educational Management • Facultad de Educatión, Universidad de Oregon • Eugene, Oregon 97403

Este articulo se publicó gracias a la Universidad de Oregon y se tradujo por CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educación y la cultura), y la Universidad de Playa Ancha y de Ciencias de la Educación. El articulo es de difusión pública y se puede reproducir libremente. CENLADEC@upa.cl Fono: 56-32-28-3504 • Fax: 56-32-28-0188

Traducción por Amado Lascar, amado@darkwing.uoregon.edu

EA 031 928

ERIC

BEST COPY AVAILABLE

U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)

NOTICE

Reproduction Basis

	This document is covered by a signed "Reproduction Release (Blanket)" form (on file within the ERIC system), encompassing all or classes of documents from its source organization and, therefore, does not require a "Specific Document" Release form.
X	This document is Federally-funded, or carries its own permission to reproduce, or is otherwise in the public domain and, therefore, may be reproduced by ERIC without a signed Reproduction Release form (either "Specific Document" or "Blanket").